MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA *DRIVER* GOJEK DI KOTA BEKASI

Nur Madhani Siregar[1], Zahara Tussoleha Rony[2], Djuni Thamrin[3]
[1,2,3] Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

email: [1]nurmadhanisiregar5@gmail.com, [2]zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id, [3]djuni.thamrin@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of incentives and workload on the performance of Gojek drivers in Bekasi City. This study uses a quantitative method. The data source used was primary data obtained through the distribution of questionnaires to respondents and analyzed using SPSS version 25. The sampling technique used was non-probability sampling with the accidental sampling method. The population in this study consisted of 3,000 Gojek drivers who are members of the Gojek Bekasi City community, with a sample size of 100 respondents determined using the Slovin formula. The results of the study indicate that (1) the incentive variable has a positive and significant partial effect on Gojek drivers' performance; (2) the workload variable has a positive and significant partial effect on Gojek drivers' performance; and (3) simultaneously, the incentive and workload variables have a positive and significant effect on Gojek drivers' performance in Bekasi City. These findings suggest that improving the incentive system and effectively managing workload can support enhanced performance among Gojek drivers in Bekasi City.

***Keywords**: Incentives, Workload, and Gojek Driver Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif dan beban kerja terhadap kinerja driver Gojek di Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan diolah menggunakan program SPSS versi 25. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode accidental sampling. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 3.000 driver Gojek yang tergabung dalam komunitas Gojek Kota Bekasi, dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Gojek. (2) Secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Gojek. (3) Secara simultan, variabel insentif dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Gojek di Kota Bekasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan sistem insentif yang baik serta pengelolaan beban kerja yang efektif dapat mendukung peningkatan kinerja driver Gojek di Kota Bekasi.

***Kata kunci**: Insentif, Beban Kerja, dan Kinerja Driver Gojek*

Article History
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong perubahan di berbagai sektor, termasuk sektor transportasi. Salah satu bentuk inovasi tersebut adalah hadirnya layanan transportasi berbasis aplikasi seperti Gojek yang memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam memperoleh layanan transportasi secara cepat, praktis, dan efisien. Di sisi lain, keberhasilan perusahaan dalam memberikan pelayanan sangat dipengaruhi oleh kinerja *driver* sebagai ujung tombak operasional.

Kinerja *driver* dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya insentif dan beban kerja. Insentif diberikan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kerja yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas *driver*. Sementara itu, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pengemudi dapat mendukung peningkatan kinerja, namun beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan sehingga memengaruhi hasil kerja.

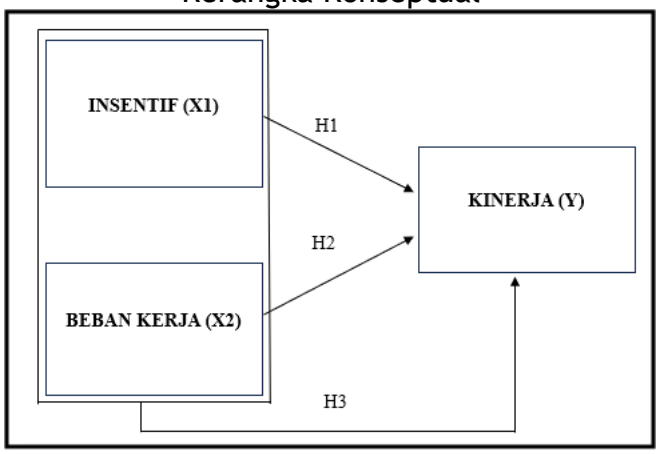
Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 *driver* Gojek di Kota Bekasi, masih terdapat *driver* yang mengeluhkan insentif yang diterima serta beban kerja yang cukup tinggi dalam memenuhi target harian. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut masih menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja *driver*. Selain itu, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh insentif dan beban kerja terhadap kinerja masih menunjukkan hasil yang beragam sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan beban kerja terhadap kinerja *driver* Gojek di Kota Bekasi. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja *driver* melalui kebijakan insentif dan pengelolaan beban kerja yang lebih efektif.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang di atas, ditentukan gambar kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber: data diolah (2026)

Hipotesis pada riset ini, antara lain:

a) H1 : Diduga terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja *driver*
b) H2 : Diduga terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja *driver*
c) H3 : Diduga terdapat pengaruh insentif dan beban kerja terhadap kinerja *driver*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh insentif dan beban kerja terhadap kinerja *driver* Gojek di Kota Bekasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *driver* Gojek di Kota Bekasi yang berjumlah 3.000 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 100 responden dengan teknik accidental sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan responden yang ditemui secara langsung dan memenuhi kriteria penelitian.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada *driver* Gojek menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah insentif (X_1) dan beban kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja *driver* (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan SPSS versi 25 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji parsial (*t*), uji simultan (*F*), dan koefisien determinasi (R^2) untuk menguji hipotesis penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Insentif

Insentif merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas prestasi kerja yang dicapai. (Istikomah & Ratnasari 2022) menjelaskan bahwa insentif berfungsi sebagai rangsangan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitaskerja. Menurut (Yelipele & Yelipele 2025), insentif diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja, sedangkan (Rahayu 2022) menyatakan bahwa pemberian insentif bertujuan mendorong karyawan agar lebih produktif. Adapun indikator insentif dalam penelitian ini terdriri atas : 1. *financial incentive*, 2. *Non-financial incentive dan social incentive* (Nati *et al*. 2021)

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu, baik yang bersifat fisik maupun mental. (Dewi et al. 2024) menyatakan bahwa beban kerja merupakan aktivitas yang harus diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan. (Ali *et al*. 2022)menjelaskan bahwa beban kerja mencakup aktivitas yang membutuhkan kemampuan fisik maupun mental, sedangkan (Kurniawati *et al*. 2024) mengemukakan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan stres kerja, namun beban kerja yang proporsional mampu meningkatkan produktivitas. Penelitian ini menggunakan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai sebagaimana dikemukakan oleh (Feoh *et al*. 2023).

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut (Fauzi et al. 2022), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai individu maupun kelompok dalam organisasi berdasarkan tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang dimiliki. (Aulia Putri *et al*. 2025) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh melalui suatu proses dan diukur dalam periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, kinerja *driver* Gojek diukur berdasarkan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Feoh et al. 2023).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Uji Validitas

Menurut (Sujarweni 2019) uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,1966) dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Berikut tabel uji validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Insentif (X1)

NO	Variabel	Pernyataan	R hitung	r tabel	Kesimpulan
1.	Insentif (X1)	X1.1	0,789	0,1966	Valid
		X1.2	0,772	0,1966	Valid
		X1.3	0,811	0,1966	Valid
		X1.4	0,754	0,1966	Valid
		X1.5	0,658	0,1966	Valid
		X1.6	0,715	0,1966	Valid
2.	Beban Kerja (X2)	X2.1	0,767	0,1966	Valid
		X2.2	0,764	0,1966	Valid
		X2.3	0,792	0,1966	Valid
		X2.4	0,779	0,1966	Valid
		X2.5	0,779	0,1966	Valid
		X2.6	0,793	0,1966	Valid
3.	Kinerja (Y)	Y.1	0,704	0,1966	Valid
		Y.2	0,732	0,1966	Valid
		Y.3	0,716	0,1966	Valid
		Y.4	0,705	0,1966	Valid
		Y.5	0,691	0,1966	Valid
		Y.6	0,733	0,1966	Valid
		Y.7	0,788	0,1966	Valid
		Y.8	0,702	0,1966	Valid
		Y.9	0,755	0,1966	Valid
		Y.10	0,760	0,1966	Valid

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh item pernyataan pada variabel insentif (X1), beban kerja (X2), dan kinerja (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,1966). Selain itu, seluruh item juga memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak digunakan untuk pengumpulan data serta analisis pada tahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Menurut (Sujarweni 2019) uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen tersebut dapat menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan pada waktu yang berbeda. Berikut tabel uji reliabilitas:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kriteria	Keterangan
Insentif	0,838	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,873	0,60	Reliabel
Kinerja *Driver*	0,901	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel insentif (X1), beban kerja (X2), dan kinerja (Y) masing-masing lebih besar dari 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

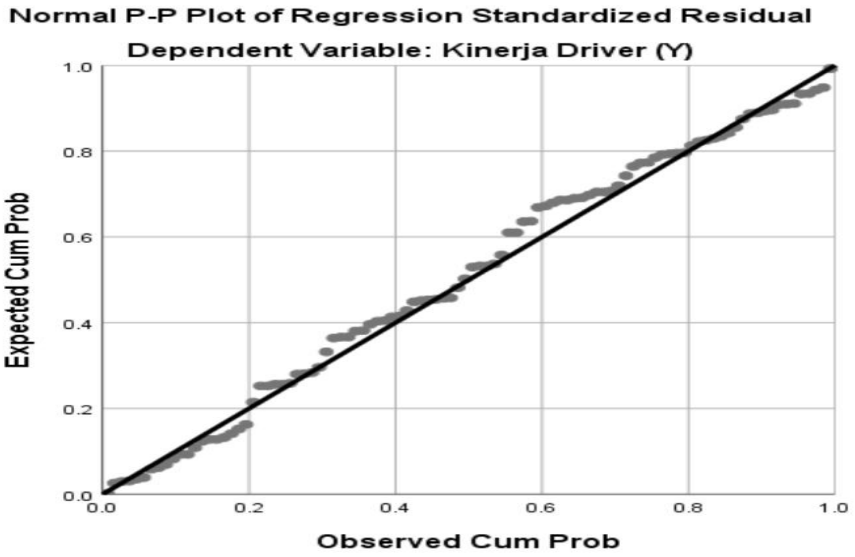
Menurut (Sujarweni 2019) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian atau residual pada model regresi berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05. Berikut hasil dari uji normalitas:

Tabel 3 One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria	Kesimpulan
0,112	0,05	Normal

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa skor sig. 0,112 > 0,05 bisa dibilang normal, maknanya model ada regresi insentif (X1) dan beban kerja (X2) mempunyai data yang berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-Plot
Sumber: data diolah (2026)

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026
ISSN : 3025-9495

Berdasarkan gambar 1, pada grafik normal p-plot juga dapat dilihat bahwa adanya persebaran yang mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurt (Sujarweni 2019) uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

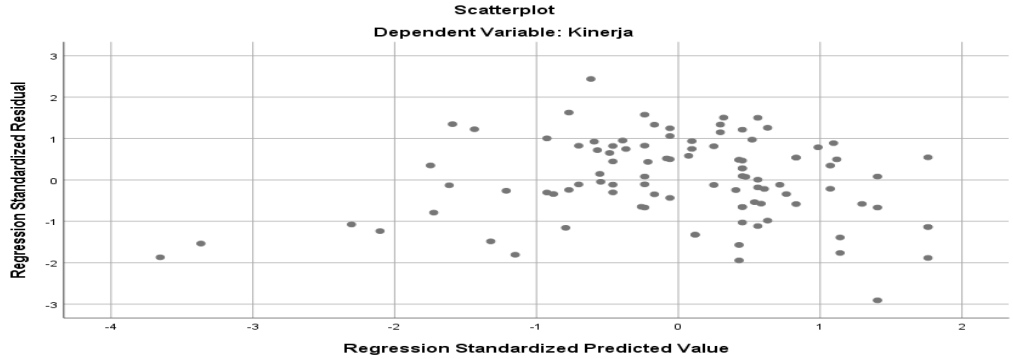
Variabel	*Colinearity Statistic*		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Insentif	0,759	1,318	Tidak ada multikolinearitas
Beban Kerja	0,759	1,318	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4, nilai *tolerance* untuk variabel insentif (X1) dan beban kerja (X2) adalah sebesar 0,759, yang berarti lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah sebesar 1,318, yang berarti kurang dari 10,00. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastistas

Menurt (Sujarweni 2019) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan Scatterplot. Model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas apabila titik-titik pada grafik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. berikut hasil dari uji heteroskedastistas:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan gambar 2, pada grafik Scatterplot, titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu insentif (X1) dan beban kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

(Y). Analisis ini juga bertujuan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil dari uji regresi linear berganda:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.496	4.502		.554	.581		
	Insentif (X1)	.759	.171	.403	4.443	.000	.759	1.318
	Beban Kerja (X2)	.661	.187	.321	3.535	.001	.759	1.318

a. Dependent Variable: Kinerja Driver (Y)

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 5, bisa dilihat persamaan yakni:

$$Y=2,496 + 0,759\ X_1 + 0,661\ X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, bisa disimpulkan dengan:

a. Skor konstanta mempunyai skor positif mencapai 2,496, tanda positif maknanya mencerminkan pengaruh searah antara independent dan dependen, alhasil bisa diambil kesimpulannya bahwa semua variabel independen insentif (X1) dan beban kerja (X2) skornya 0% atau konstan, maka skor variabel dependen kinerja (Y) ialah mencapai 2,496.

b. Koefisien insentif (X1) Nilai koefisien insentif sebesar 0,759. Memiiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai insentif, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja *driver* sebesar 0,759, dengan asumsi variabel lain tetap.

c. Koefisien beban kerja (X2) Nilai koefisien Beban Kerja sebesar 0,661 memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 satuan nilai Beban Kerja, maka akan diikuti dengan kenaikan Kinerja *Driver* sebesar 0,661 dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Menurt (Sujarweni 2019) uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu insentif (X1) dan beban kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel (1,985) pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05). Variabel independen dinyatakan berpengaruh secara parsial apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Berikut hasil uji parsial:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.496	4.502		.554	.581
	Insentif (X1)	.759	.171	.403	4.443	.000
	Beban Kerja (X2)	.661	.187	.321	3.535	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Driver (Y)

Sumber: data diolah (2026)

Dari hasil olah data tabel 5, dapat diketahui untuk variabel Insentif (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,443 > 1,985 (t tabel) dengan *sig.* 0,000 < 0,05 (1,985) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Insentif (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja *driver* (Y).

Kemudian variabel Beban Kerja (X2) diperoleh t hitung sebesar 3,535 > 1,985 (t tabel) dengan *sig.* 0,000 < 0,05 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu (3,535) Maka dari

ISSN : 3025-9495

itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Beban Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja *driver* (Y)

Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Sujarweni 2019) uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu insentif (X1) dan beban kerja (X2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05). Model regresi dinyatakan signifikan apabila nilai F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Berikut hasil dari uji F:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1799.539	2	899.769	31.408	.000[b]
	Residual	2778.821	97	28.648		
	Total	4578.360	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Driver (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Insentif (X1)

Sumber: data diolah (2026)

Nilia F tabel ditentukan dengan menggunakan rumus df (degree of freedom) 1 = k – 1, dan df *(degree of freedom*) 2= n – k, dengan keterangan n Adalah besarnya sampel, k Adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat. Maka dari itu, nilai df 1= 3 – 1 = 2, dan df 2 =100 – 3 = 97, sehingga didapatkan nilai F tabel sebesar 3,09.

Dari tabel 6, didaptkan nilai F hitung sebesar 31,408 > 3,09 (F tabel) dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 (a) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Insentif (X1), dan Beban Kerja (X2) berepengaruh secara signifikan terhadap Kinerja *Driver* (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sujarweni 2019) uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu insentif (X1) dan beban kerja (X2), dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu kinerja (Y). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai Adjusted R Square, karena penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627[a]	.393	.381	5.352

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Insentif (X1)

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,381 atau 38,1%. Hal ini berarti bahwa 38,1% variabel Kinerja *Driver* dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua Variabel independent, yaitu Insentif dan Beban Kerja. Sedangkan sisanya 61,9% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada di luar variabel pada penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja *Driver* Gojek di Kota Bekasi

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,443 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,985 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik insentif yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja *driver* Gojek.

Insentif merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan motivasi kerja karena memberikan penghargaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh *driver*. Pemberian insentif yang sesuai mendorong *driver* untuk meningkatkan produktivitas, memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan, serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, sistem insentif yang diterapkan Gojek mampu memotivasi *driver* untuk bekerja lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan landasan teori yang dikemukakan oleh (Nati *et al*. 2021) yang menyatakan bahwa insentif merupakan bentuk penghargaan materi maupun non- materi yang diberikan guna memicu motivasi kerja, Dimana skema insentif yang ideal mampu mendorong personil untuk menuntaskan tanggung jawabnya secara lebih optimal dan penuh dedikasi. Disamping itu, dari hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratiwi, Haedar, dan Dewi 2023), (Rajagukguk 2025), (Syaifuddin *et al*. 2025) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Di Kota Bekasi

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di Kota Bekasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai **t** hitung sebesar 3,535 yang lebih besar daripada **t** tabel sebesar 1,985 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dalam penelitian ini masih berada pada tingkat yang dapat dikelola oleh *driver* sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Pada pekerjaan sebagai *driver* Gojek, peningkatan beban kerja umumnya diikuti oleh meningkatnya jumlah pesanan yang diselesaikan dan peluang memperoleh insentif yang lebih besar. Selama beban kerja masih sesuai dengan kemampuan dan waktu kerja yang dimiliki, *driver* cenderung terdorong untuk bekerja lebih produktif sehingga kinerjanya meningkat. Oleh karena itu, beban kerja tidak selalu memberikan dampak negatif, tetapi dapat memberikan dampak positif apabila masih berada dalam batas kemampuan pekerja.

Temuan ini sejalan dengan landasan teori yang dikemukakan oleh (Feoh *et al*. 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Disamping itu, kemudian dari hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rajagukguk 2025), (Syaifuddin *et al*. 2025), (Kurniawati *et al*. 2024) dalam jurnalnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

3. Pengaruh Insentif dan Beban Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Gojek Di Kota Bekasi

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel insentif dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai F hitung sebesar 31,408 > 3,09 (F tabel) dengan nilai sig.

0,000 < 0,05 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara simultan insentif dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver*

Sesuai teori yang disampaikan oleh (Feoh *et al*. 2023) bahwa kualitas pekerjaan Adalah Tingkat baik atau buruknya hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh *driver*. *Driver* dapat memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut. Kemudian hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Zain *et al*. 2022), (Rajagukguk 2025), (Syaifuddin *et al*. 2025) yang menyatakan secara simultan insentif dan beban kerja berpengaruh positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh insentif dan beban kerja terhadap kinerja *driver* gojek di kota Bekasi, serta berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan SPSS, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di Kota Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik insentif yang diterima *driver*, baik berupa insentif finansial, nonfinansial, maupun insentif sosial, maka semakin meningkat kinerja *driver* Gojek di Kota Bekasi.
2. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di Kota Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dihadapi *driver*, yang meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai, mampu mendorong peningkatan kinerja *driver*. Dalam penelitian ini, beban kerja dipersepsikan sebagai tantangan yang mendorong *driver* untuk bekerja lebih produktif dalam mencapai target pesanan dan pen dapatn.
3. Variabel insentif dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* ojek online Gojek di Kota Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang baik dan pengelolaan beban kerja yang tepat secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja *driver* Gojek di Kota Bekasi. Dengan demikian, semakin baik insentif yang diberikan dan semakin baik pengelolaan beban kerja, maka semakin meningkat pula kinerja *driver* Gojek di Kota Bekasi.

REFRENSI

Ali, Hapzi, Istianingsih Sastrodiharjo, and Farhan Saputra. 2022. "Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja Dan Motivasi (Studi Literature Review)." *JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1(1): 83–93. doi: https: //doi. org/10.38035 /jim.v1i1.

Aulia Putri, Nadhiyatul, Nazhir Hafni Muhtady, and Sentot Imam Wahjono. 2025. "Penilaian Kinerja Dan Metode Penilaian Kinerja." *EMBISS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Sosial* 5: 149–53. doi:https:// doi.org/10.59889/embiss . v 5i 2 .367.

Dewi, Nur Ihsani Fitria, Djuni Thamrin, Matdio Siahaan, Tungga Buana Irfana, and Supriyanto. 2024. "Analysis of Workload and Productivity of Production Employees at PT. Bridgestone Tire." *IndonesianJournal of Economics and Strategic Management (IJESM)* 2(1): 890–98. https://journal.drafpublisher.com/ index.php /ijesm/ article /view / 101.

Fauzi, Achmad, Adi Wibowo, Noor Fikri, Aulia Dila Nitami, and Adi Firmansyah. 2022. "Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM)." *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(6): 588–98. doi: https: // doi .org/10.31933/jemsi.v3i6 Received:

Feoh, Yordan Melianus Dominggus, Ni Putu Nursiani, Tarsisius Timuneno, and Rolland E Fanggidae. 2023. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengemudi Gogo Taksi Kupang." *GLORY: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial* Vol 4 No 5(2023): 1283–1303. doi:https://doi.org/10.35508/glory.v4i5.11777.

Istikomah, Nida, and Neneng Ratnasari. 2022. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lumintu Cirebon." *JII: Jurnal Impresi Indonesia* 1(4): 315–21. doi:10.36418/jii.v1i4.47.

Kurniawati, Nia, Cahyadi Husadha, and Tutiek Yoganingsih. 2024. "Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya)." *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* 2(4). doi:https://doi.org/10.30640/trending.v2i4.2997.

Nati, Agnes, Tarsisius Timuneno, Rolland E Fanggidae, and Universitas Nusa Cendana. 2021. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pengemudi Grab Bike Di Kota Kupang." *Jurnal EKOBIS: Ekonomi, Bisnis & Manajemen* 11: 266–84. doi:https://doi. org/10.37932/ j.e.v 11i2.375.

Pratiwi, Annisa, Haedar Haedar, and Sari Ratna Dewi. 2023. "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja." *JESYA: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* 6(2): 1536–45. doi:https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1155.

Rahayu, Yayu. 2022. "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver PT. Tokoton Meiwa Indonesia." *SINOV: Media Informasi Penelitian Kabupaten Semarang* 4(2008): 120–27. doi:https://doi.org/10.55606/sinov.v4i1.643.

Rajagukguk, Dinda Puspita. 2025. "Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Frontliner PT BRI KC Tanah Abang." *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika* 2(c): 16–22. doi:https://doi.org/10.70052/juma.v2i1.513 Pengaruh.

Sujarweni, V Wiratna. 2019. "Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi."

Syaifuddin, Muhammad, Nurul Akramiah, Hari Wahyuni, Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan, Kota Pasuruan, Analisis Deskriptif, et al. 2025. "Pengaruh Insentif Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Wom Finance Cabang Pasuruan." *MUSYTARI* 16(12). doi:https:// doi.org /10.2324/ 5kxxm166.

Yelipele, Irsan, and Karlos Yelipele. 2025. "Analisis Insentif Aparat Kampung Walaik Distrik Walaik Kabupaten." *Junral Dinamika* 5: 44–49. https://jurna l.unbara. ac . id/index.php/dinamika/index.

Zain, Evi Mufrihah, Rais Dera, Pua Rawi, Febry Jein Andjar, Yohana Balok, Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, and Universitas Muhammadiyah Sorong. 2022. "Pengaruh Pemberian Insentif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong." *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya* 1: 128–31. doi:https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.197.